

Pengaruh Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Kota Makassar

Amir*, Dwi Resky Ananda, Irma Alifiah, Moh. Nur Ihsan, Ika Safitri

Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Makassar. Kinerja Karyawan merupakan isu yang menarik untuk diangkat, karena akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Populasi penelitian adalah karyawan yang ada di kantor PDAM Kota Makassar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja. Teknik sampling yang digunakan ialah metode Slovin. Teknik analisis data digunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Kata Kunci: *komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan*

Copyright (c) 2023 **Amir**

✉ Corresponding author^{1*} :

Email Address : doktorustasamir@gmail.com

PENDAHULUAN

Di era Indonesia sekarang ini setiap perusahaan memerlukan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai sarana pendukung utama di perusahaannya. Keterkaitan SDM dalam perusahaan sebagai wujud yang sangat penting dalam bentuk tenaga kerja, pegawai atau karyawan agar bisa meningkatkan produktifitas dan kemajuan sehingga mampu bersaing dengan yang lainnya. Karena, jika perusahaan memiliki SDM yang mumpuni itu propakan aset yang berharga.

Selain itu, SDM sangat dipengaruhi oleh dua hal yakni manusia dan organisasi, manusia sebagai penggerak sedangkan organisasi merupakan kerangka. SDM juga memiliki keunikan yang bersifat dinamis, keunikan disini maksudnya adalah meskipun fungsi yang dilaksanakan sama namun dalam praktik dan penerapannya tidaklah sama persis, sebagai contoh seorang yang ditempatkan di bidang keuangan tetapi juga mampu untuk melaksanakan pemasaran meskipun tidak terjun secara langsung (*door to door*) seperti di bagian pemasaran. Hal ini terkait dengan karakter manusia itu sendiri serta ditunjang oleh komitmen serta budaya organisasi di perusahaan atau lembaga.

Secara umum, kinerja adalah tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi untuk mencapai tujuan perusahaan Robbins, (2016). Kinerja dapat dikatakan berhasil apabila tujuan utama nya bisa tercapai. Kinerja juga dilihat sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan, sehingga kinerja seseorang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang memberikan tenaga, pikiran, dan kemampuannya kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa itu orang tersebut akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Rasa memiliki yang kuat akan membuat karyawan merasa berguna dan nyaman berada dalam organisasi. Robbins, (2016).

PDAM merupakan salah satu instansi pemerintah yang berbentuk BUMD (Badan Usaha Milik Daerah) yang memiliki jenis pelayanan yang termasuk dalam kelompok pelayanan barang yaitu pelayanan yang menghasilkan berbagai bentuk/jenis barang dalam hal ini adalah penyediaan air bersih. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar sebagai salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang mengemban tugas dan kewajiban untuk mengelola air minum serta air bersih bagi kepentingan masyarakat.

Banyak pelanggan PDAM Kota Makassar yang mengeluh karena kecilnya air yang sampai ke bak penampungan mereka, air tersebut juga keruh dan berwarna kekuningan sehingga wadah penampungan air PDAM harus di bersihkan. PDAM Kota Makassar harus mampu berpikir strategis dan sesuai dengan perkembangan Kota Makassar, Prioritas PDAM sekarang ini mampu memenuhi kualitas kebersihan air, terlebih lagi setelah banyaknya pengaduan dari masyarakat yang mengeluhkan tentang air yang di aliri oleh PDAM berwarna coklat dan juga pembenahan pada proses produksi sehingga tidak mengalami kebocoran.

Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PDAM Kota Makassar belum bagus karena masih banyaknya keluhan dari masyarakat atau pelanggan. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Oleh karena itu, perbaikan system kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan system manajemen kinerja yang baik.

TABEL 1
JUMLAH KARYAWAN PDAM KOTA MAKASSAR

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Keterangan
1.	Laki - Laki	74	
2.	Perempuan	44	
	Total	118	

sumber : Kantor PDAM Kota Makassar tahun 2020

Berdasarkan latar belakang yang tertera diatas maka rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah :

- a. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Kota Makassar?
- b. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Kota Makassar?
- c. Apakah komitmen lebih berpengaruh dibanding budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Kota Makassar?

METODOLOGI

Penelitian ini dilaksanakan dikantor PDAM Kota Makassar yang penelitian ini dilaksanakan mulai pada bulan Juni sampai Juli 2020. Adapaun metode pengumpulan

data dalam penelitian ini adalah wawancara, koesioner, dan penelitian kepustakaan. Adapun data yang penulis peroleh untuk penulisan skripsi ini bersumber dari data kuantitatif dan data kualitatif. Sedangkan sumber data yang digunakan adalah data primer, yaitu data utama yang diperoleh secara langsung dengan masalah yang diteliti dan data sekunder, yaitu data-data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen seperti data gaya kepemimpinan.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Kota Makassar terdiri 118 orang. Adapun metode yang digunakan dalam menentukan sampel adalah metode *Slovin*, dimana sampel dalam penelitian ini sebanyak 54 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berikut deskripsi karakteristik responden pada PDAM Kota Makassar meliputi jenis kelamin, usia Pendidikan dan masa kerja.

1. Jenis Kelamin Responden

Deskripsi karakteristik responden yang pertama adalah jenis kelamin yang dikelompokkan dalam dua kategori yaitu pria dan wanita. Berikut disajikan besarnya frekuensi dan presentasi responden yang berjenis kelamin pria dan wanita.

TABEL 2
KARAKTERISTIK JENIS KELAMIN RESPONDEN

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentasi
1	Laki - Laki	39	72
2	Perempuan	15	28
	Total	54	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2020

Berdasarkan table 2 diatas penelitian yang dilakukan terhadap 54 orang responden, sebanyak 39 responden atau sebesar 72,0 % adalah berjenis kelamin Laki - Laki dan sebesar 15 responden atau sebesar 28,0% adalah berjenis kelamin Perempuan.

2. Usia Responden

Deskripsi karakteristik responden yang kedua adalah usia yang dikelompokkan dalam 4 (empat) kategori yaitu umur 21 - 30 tahun, umur 31 - 40 tahun, umur 41 - 50 tahun dan 51 - 60 tahun. Berikut disajikan besarnya frekuensi dan persentasi responden berdasarkan kelompok umurnya.

TABEL 3
KARAKTERISTIK USIA RESPONDEN

No.	Usia	Frekuensi	Persentasi
1	21 - 30 tahun	4	7
2	31 - 40 tahun	19	35
3	41 - 50 tahun	27	50
4	51 - 60 tahun	4	7
	Total	54	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2020

Berdasarkan table 3 terlihat bahwa responden yang berusia antara 21 - 30 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 7,0%, responden yang berusia 31 - 40 tahun sebanyak

19 orang atau sebesar 35,0%, responden yang berusia 41 – 50 tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 50,0%, dan responden yang berusia 51 – 60 sebanyak 4 orang atau sebesar 7,0%.

3. Tingkat Responden

Pada penelitian ini, didapatkan 54 responden dengan berbagai latar belakang Pendidikan sebagai berikut:

TABEL 4
KARAKTERISTIK TINGKAT PENDIDIKAN

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentasi
1	SLTA	29	54
2	Diploma	3	5
3	Sarjana	22	41
	Total	54	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2020

Berdasarkan table 4 menjelaskan bahwa responden yang rata – rata memiliki tingkat Pendidikan sarjana yaitu sebanyak 22 orang atau persentasi sebesar 41%, pada tingkat Pendidikan Diploma yaitu sebanyak 3 orang atau persentasi sebesar 5%, dan pada tingkat SLTA yaitu sebanyak 29 orang atau persentasi sebesar 54%.

4. Masa kerja responden

Deskripsi karakteristik responden yang keempat adalah lama masa bekerja yang dikelompokkan dalam 3 (tiga) kategori yaitu umur <5 tahun, umur 5 – 10 tahun, dan umur >10 tahun. Berikut penjabaran besarnya frekuensi dan persentasi responden berdasarkan masa kerjanya.

TABEL 5
KARAKTERISTIK MASA KERJA RESPONDEN

No.	Masa kerja	Frekuensi	Persentasi
1	<5 tahun	4	7
2	5-10 tahun	28	52
3	>10 tahun	22	41
	Total	54	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2020

Berdasarkan table 5 memperlihatkan bahwa responden yang memiliki masa kerja <5 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 7,0%, responden yang memiliki masa kerja 5 – 10 tahun sebanyak 28 orang atau persentasi sebesar 52%, dan responden yang memiliki masa kerja >10 tahun sebanyak 22 orang atau persentasi sebesar 41%.

Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variable bebas yakni Komitmen (X1), Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PDAM Kota Makassar. Agar diperoleh hasil perhitungan koefisien regresi yang tepat dalam pengolahan data digunakan bantuan program SPSS. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada table dibawah ini:

TABEL 6
HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.949	4.141		.154	.345
Komitmen	.418	.149	.344	2.796	.007
Budaya Organisasi	.347	.138	.310	2.517	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data : Data Diolah, 2020

Dari hasil regresi yang diperoleh maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,949 + 0,418X_1 + 0,347X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta (a) sebesar 0,949 yang artinya jika X_1 dan X_2 dianggap konstan maka variable independent (Komitmen dan Budaya Organisasi) diasumsikan tidak mengalami perubahan atau konstan maka nilai Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 0,949.
2. Koefisien regresi 0,418, apabila variable Komitmen meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,418 satuan dengan asumsi X_2 konstan.
3. Koefisien regresi 0,347, apabila variable Budaya Organisasi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,347 satuan dengan asumsi X_1 konstan.

2. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variable independent dalam menerangkan variable dependen, dimana nilai *Adjusted R Square* yang mendekati satu maka variable independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi antara Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat hasilnya pada table berikut:

TABEL 7
KOEFSISIEN DETERMINASI
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.504 ^a	.254	.225	1.04157

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen

Sumber Data : data diolah 2020

Berdasarkan table 7 diatas, dapat diketahui bahwa *Adjusted R Square* adalah 0,225. Hal ini berarti seluruh variable bebas yakni Komitmen (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) mempunyai kontribusi secara Bersama – sama sebesar 22,5% terhadap variable terikat (Y) yakni kinerja karyawan. Sisanya sebesar 77,5% dipengaruhi oleh factor – factor lain diluar pada penelitian ini.

3. Uji F

Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable independent yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama - sama terhadap variable dependennya. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada table berikut ini:

TABEL 8
UJI F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	18.820	2	9.410	8.674	.001 ^b
Residual	55.328	51	1.085		
Total	74.148	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen

Sumber Data : data diolah 2020

Berdasarkan hasil uji simultan dari table diatas ditunjukkan bahwa F hitung sebesar 8.674 lebih besar dari F tabel 3,17. Dan pada uji F diatas didapatkan taraf signifikan 0,000, karena nilai signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Komitmen dan Budaya Organisasi dapat dikatakan bahwa secara bersama - sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

4. Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing - masing atau secara parsial variable independent (Komitmen dan Budaya Organisasi) terhadap variable dependen (Kinerja Karyawan)

TABEL 9
UJI T

Variabel	T.Hitung	T.Tabel	Sig.
X1	2,796	1,297	.007
X2	2.517	1,297	.015

Sumber Data : data diolah 2020

1. Variable Komitmen (X₁)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variable Komitmen (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung = 2,796 dengan tingkat signifikan 0,007. Hal ini berarti variable Komitmen (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Variabel Budaya Organisasi (X₂)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variable Budaya Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung = 2,517 dengan tingkat signifikan 0,015. Hal ini berarti variabel Budaya Organisasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Variable X secara keseluruhan

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variable X secara keseluruhan terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t table = 1,297 sebagai acuannya. Hal ini berarti

variable Komitmen (X_1) lebih berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dibanding variable Budaya Organisasi (X_2).

Pembahasan ini ditujukan untuk menganalisis Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Makassar, selain itu untuk mengetahui variable manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Makassar yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Komitmen (X_1)

Berdasarkan hasil pengelolaan data program SPSS untuk variable Komitmen (X_1) diperoleh t hitung sebesar = 2.796 dengan tingkat signifikan sebesar 0,007 ini menandakan bahwa variable komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen dapat didefinisikan sebagai mantap dalam tekad baik dalam bentuk kebijakan, alokasi anggaran, dan reward untuk mendukung setiap program atau rencana kerja di PDAM Kota Makassar yang dapat diukur dalam ke dalam beberapa indikator yakni:

- 1) Rasa bangga karyawan PDAM Kota Makassar dapat dibuktikan dengan banyaknya anggota yang berpartisipasi aktif dalam setiap rencana kerja yang dibuat dan performa setiap anggota dalam menangani setiap permasalahan yang ada didalam perusahaan.
- 2) Rasa dan perilaku loyalitas karyawan PDAM Kota Makassar dapat dibuktikan dengan banyaknya anggota yang ingin menghabiskan jenjang karirnya di PDAM Kota Makassar dan rasa empati yang artinya merasa bahwa permasalahan yang ada didalam perusahaan adalah masalah mereka juga.
- 3) Rasa peduli karyawan PDAM Kota Makassar dapat dibuktikan dengan kemauan dari setiap karyawan dan karyawan yang ingin tetap bertahan di PDAM Kota Makassar dikarenakan anggota sangat nyaman dengan kondisi atau atmosfer kekeluargaan yang ada di PDAM Kota Makassar.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X_2)

Berdasarkan hasil pengelolaan data program SPSS untuk variable Budaya Organisasi (X_2) diperoleh t hitung sebesar = 2.517 dengan tingkat signifikan sebesar 0,015 ini berarti bahwa bahwa variable Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya Organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu kebiasaan yang diikuti secara bersama – sama sehingga anggota PDAM Kota Makassar memiliki rasa kebersamaan layaknya keluarga dan mampu menciptakan suatu ruang kerja yang berbeda dengan organisasi lainnya yang dapat diukur kedalam beberapa indikator yakni:

- 1) Kesadaran diri setiap anggota PDAM Kota Makassar dapat dibuktikan dengan rasa sadar untuk terus terlibat dalam ruang kerja yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.
- 2) Keagresifan setiap anggota PDAM Kota Makassar dapat dibuktikan dengan kerja sama dalam setiap unit demi perubahan positif dalam perusahaan.
- 3) Kepribadian anggota PDAM Kota Makassar dapat dibuktikan dengan anggota organisasi yang secara aktif terus mendorong unit – unit yang lain untuk bekerja sama dalam menangani setiap permasalahan yang ada dalam ruang kerja perusahaan.

- 4) Performa anggota PDAM Kota Makassar dapat dibuktikan dengan anggota yang selalu menemukan cara baru atau lebih baik dalam membangun kerja sama secara terus menerus untuk dipraktekkan.
- 5) Orientasi Tim PDAM Kota Makassar dapat dibuktikan dengan perencanaan rencana kerja yang berkelanjutan dengan melibatkan setiap anggota untuk mencapai tujuan pada tingkat tertentu.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan didefinisikan sebagai suatu pandangan kerja anggota PDAM Kota Makassar dalam melaksanakan setiap rencana kerja dengan penuh tanggung jawab.

- 1) Kualitas Pelayanan PDAM Kota Makassar dapat dibuktikan dengan kemampuan setiap anggota dalam menyelesaikan semua pekerjaan dengan tepat dan sempurna.
- 2) Komunikasi dalam PDAM Kota Makassar dapat dibuktikan dengan kesediaan setiap anggota dalam menerima pendapat dan saran dari rekan kerja yang menandakan bahwa sinergitas antar anggota itu sangat baik.
- 3) Kecepatan kerja dalam PDAM Kota Makassar dapat dibuktikan dengan kemampuan setiap karyawan dalam menyelesaikan banyak pekerjaan secara tuntas.
- 4) Kemampuan Kerja dalam PDAM Kota Makassar dapat dibuktikan dengan inisiatif yang tinggi setiap anggota perusahaan dalam menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaannya.
- 5) Kemampuan Kerja dalam PDAM Kota Makassar yang dapat dibuktikan dengan kemampuan setiap anggota untuk hadir tepat waktu pada saat jam kerja.

SIMPULAN

Dari rumusan masalah yang diajukan, analisi data yang dilakukan, dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab - bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t, hasil penelitian membuktikan bahwa Komitmen (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karena memiliki t hitung yang lebih besar dari t table dan memiliki tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05.
2. Berdasarkan hasil uji program spss membuktikan bahawa variabel Komitmen (X1) merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PDAM Kota Makassar karena memiliki tingkat signifikan sebesar 0,007.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya karyawan pada PDAM Kota Makassar mampu bekerja sama dengan sesama rekan kerjanya dengan mampu memanfaatkan waktu secara efektif, efisien dan optimal.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variable - variable ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menjelaskan factor - factor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Referensi:

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.
- Aisyah, Siti., Karmizi., & Enni Savitri. 2019. "Pengaruh Good Governance, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi pada Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar)". Jurnal JOM FEKON Fakultas Ekonomi Universitas Riau. Vol. 1 No. 2
- Darsono, P. (2015). Budaya Organisasi. Jakarta: Nusantara Consulting
- David Osborne dan Peter Plastrik, 2015. Memangkas Birokrasi, Lima Strategi Menuju Pemerintahan Wirausaha, Victory Jaya Abadi Jakarta,.
- Edison Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariah., 2016., Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2017. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Ilyas, Yaslis. 2017. Kinerja, teori, penilaian dan penelitian. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.
- Kharis, Indra. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 3 No. 1 Maret 2015. Universitas Brawijaya Malang.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2019. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2017. Perilaku Organisasi Edisi 10. Yogyakarta; Andi
- Pace, R. Wayne, dan Faules, Don F. (2016). Komunikasi Organisasi (Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan) Editor. Dedy Mulyana. Bandung. Remaja Rosda Karya
- Poespowardojo, Soerjanto. 2016. Strategi Kebudayaan. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Rizky A. 2016. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta. Gramedia
- Robbins, P. Stephen. (2016). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2017. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. 2016. Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga
- Robbins, Stephen P. (2017). Organizational behavior, edisi 12. New Jersey : Prentice Hall
- Robbins, Stephen, dan Mary Coulter. 2015. Manajemen. Jakarta: Erlangga
- Sopiah. 2018. Perilaku Organisasi. Andi. Yogyakarta
- Sugiyono (2012) . Statistika Untuk Penelitian, Alfabeta. Jalan Geger Kalong Hilir Bandung.
- Tika H. Moh. Pabundu, 2016. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Zebua, Juneta. (2019), Pengaruh Budaya Organisasi dan Insentif terhadap Kinerja Staf Rekam Medik Rumah Sakit Umum Pusat Adam Malik Medan Tahun 2008. Tesis, Medan : Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara